



Avis sur le Bilan Social 2011 de l'UES Crédit Agricole S.A
Avis sur le rapport sur l'emploi 2011
Avis sur le rapport temps partiel 2011
Avis sur le rapport égalité professionnelle 2011

D'une manière générale, le Plan de Départs Volontaires a impacté le bilan social 2011 (baisse des CDI, et hausse des CDD).

Les effectifs payés fin d'année 2011 sont de 3 111 contre 3 284 à fin 2010, soit une baisse de 173 salariés (environ - 5 %). Les CDD sont en hausse de près de 32 % (54 contre 41 l'année dernière), dont près de 39 % pour les cadres.

La part des cadres progresse de 86,6 % à 88,6 %.

L'âge moyen des effectifs en CDI diminue légèrement, à 45 ans et 10 mois contre 47 précédemment, et l'ancienneté moyenne est de 16 ans et 6 mois contre 18 ans et 1 mois l'année précédente.

361 entrées de salariés en CDI ont été enregistrées pendant l'année, dont 159 par mobilité interne et 195 par recrutement externe. 567 départs ont été constatés sur la même période, dont 348 dans le cadre du Plan de Départs et 120 pour des mobilités groupe.

40 % des effectifs est âgé de plus de 50 ans (1 232 salariés), 20 % de plus de 55 ans (645 salariés). 11 % travaillent à temps partiel (339 salariés), les femmes étant majoritairement concernées (300 / 39).

Hors motif « absence pour maternité », le taux d'absentéisme global (2,3 %) diminue de 0,1 % d'une année sur l'autre.

En 2011, le nombre de nos collègues handicapés reste inchangé par rapport à l'année dernière (65), soit 2 % des effectifs en CDI. La CEF souhaite que Crédit Agricole SA montre l'exemple à l'ensemble du Groupe, et respecte la loi en vigueur depuis 1987, qui prévoit un quota de 6 % des effectifs.

La CEF note que l'alternance est en hausse de plus de 37 % (128 salariés, vs 93 en 2010).

La rémunération annuelle globale par salarié s'établit en moyenne à 74,9 K€, mais la médiane se situe à 61 K€. S'y ajoute, la rémunération collective versée en 2011, qui s'élève à 30,5 Ms€, soit un montant moyen par salarié de 8,2 K€.

Au cours de l'année, 234 salariés ont bénéficiés d'une promotion, soit un taux de 8 % environ.

En 2011, 9,3 Ms€ ont été consacrés à la formation, soit une forte progression par rapport à l'année dernière (8,1 Ms€), liée principalement aux formations informatiques dispensées lors de notre arrivée à Evergreen. Le bilan formation sera analysé plus en détails, lors d'une prochaine Commission.

Concernant l'égalité professionnelle, le pourcentage de femmes dans l'effectif total est de 48 % contre 49 % l'année précédente, et représente 44 % du personnel en statut cadre. L'écart H/F sur la rémunération moyenne de base se réduit, avec un taux de 33 % au profit des hommes (contre 36 % en 2010), et le taux de promotion est, cette année, identique pour les deux sexes (7,6%).

Le nombre de femmes à des postes de direction est bien inférieur à celui des hommes, celles qui occupent des postes classés L et K ne représentent qu'un tiers de ces catégories.

REMUNERATION MENSUELLE MOYENNE

CADRES	F	H	TOTAL	F	H
L	124	294	418	30%	70%
K	213	381	594	36%	64%
J	287	415	702	41%	59%
I	263	249	512	51%	49%
H	329	195	524	63%	37%

CADRES	F	H	Ecart	%
L	8436	10005	-1569	-16%
K	5814	5934	-120	-2%
J	4607	4737	-130	-3%
I	3759	3933	-174	-4%
H	3379	3333	46	1%

TECHNICIENS	F	H	Ecart	%
G	2923	2927	-4	0%
F	2740	2729	11	0%
E	2369	2665	-296	-11%
BCD	2062			

La Commission déplore qu'en 2011, il n'y ait toujours pas de femme au Comex.

En outre, sur la quasi-totalité des classifications, la rémunération moyenne de l'ensemble des femmes est légèrement inférieure à celle de l'ensemble des hommes (de l'ordre de 2 à 4 %, sauf pour la classe L à - 16 %), et chez les techniciens, où les classifications F et G sont en parfaite égalité.

On notera toujours la difficulté d'analyser la catégorie L, qui regroupe une population disparate ayant des salaires allant de 1 à 20. La CEF avait demandé, l'année dernière, que cette catégorie soit désormais décomposée, dans un souci de clarté.

En résumé, la CEF tiens à souligner qu'il reste des axes de progrès significatifs à faire en matière de recrutement de salariés handicapés et d'égalité professionnelle (hommes/femmes), tant en matière de recrutements (dans les catégories J, K, L), que de rémunérations. Par ailleurs, la CEF réitère sa

demande que lui soient communiqués les résultats des audits et autres enquêtes sur le stress dans l'entreprise, afin qu'elle puisse les analyser et rendre un avis circonstancié.

Bilan Social 2010 de l'UES Crédit Agricole S.A : Avis Réservé

Rapport sur l'emploi 2010 : Avis Réservé

Rapport temps partiel 2010 : Avis Réservé

Rapport égalité professionnelle 2010 : Avis Réservé

Réunion du Comité d'Entreprise du 16 avril 2012

Sylvie Le Lan - Secrétaire du Comité d'Entreprise
de l'UES Crédit Agricole S.A.



Favorable	:	10
Abstention	:	—
Contre	:	—

